

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
FACULTAD DE MEDICINA
TRABAJO FIN DE GRADO EN TERAPIA OCUPACIONAL**



**TERAPIA OCUPACIONAL EN ORIENTACIÓN Y CAPACITACIÓN
LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL
DESARROLLO**

AUTOR: MORA BELDA ISABEL MARÍA.

Nº expediente. 306

TUTOR. Cardona Llorens Antonio Francisco

COTUTOR. Monteagudo García Ana Belén

Departamento y Área Patología y Cirugía. Medicina Legal y Forense.

Curso académico 2015 - 2016

Convocatoria de Junio

INDICE

RESUMEN Y ABSTRAC.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1-5
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	5-9
METODOLOGÍA.....	9-14
MATERIALES.....	15
RESULTADOS.....	15-16
CONCLUSIÓN.....	16
BIBLIOGRAFÍA.....	17-18
ANEXOS.....	19-34



TERAPIA OCUPACIONAL EN ORIENTACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO

RESUMEN

El trabajo fin de grado que a continuación se presenta versa sobre las dificultades que tienen las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo para poder optar a un trabajo normalizado. El propósito es realizar un programa para orientar y capacitar laboralmente a personas con discapacidad intelectual en edad de trabajar. Una de las premisas en las que se ha basado el proyecto es la demanda que existe por parte de los usuarios de centros ocupacionales a adquirir un empleo y mantenerlo.

Se ha realizado una entrevista a un grupo de usuarios interesados en trabajar, y se ha comprobado que generalmente sus motivaciones personales para tener un trabajo normalizado son poder ayudar económicamente en casa, independizarse, sentirse bien y aumentar su autoestima, etc.

ABSTRAC

The Final Degree Work that it will be explained below deals with the difficulties that people with intellectual disabilities have and development that they need to qualify for a standard work. The purpose is create a program to guide and train the workforce of people with intellectual disabilities on working age. One of the premises on which is based the project is the demand that exists by Occupational Center's users to acquire and maintain an employ.

An interview with a group of users interested in working has done, and it was found that their personal motivations for having a standardized work are generally be able to assist at home, be independent, feel good and increase self-esteem, etc.

INTRODUCCIÓN

Objetivo principal

El objetivo principal de este trabajo es realizar un programa que facilite en la medida de lo posible la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Para ello, en los siguientes párrafos se describe la actuación del Terapeuta

Ocupacional en el ámbito laboral en personas con discapacidad intelectual. Dicho proyecto surge de la propia demanda de estas personas para conseguir un empleo normalizado o con apoyos y por lo tanto una mayor autonomía en su vida y mejora de la calidad de vida.

Objetivos específicos

Siguiendo con los objetivos de dicho trabajo se plantean algunos objetivos específicos que hacen referencia a lo que se pretende conseguir una vez alcanzado el objetivo principal.

- Diseñar un programa formativo para jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo para fomentar la vida independiente.
- Aplicar el programa y comprobar los resultados obtenidos.
- Plantear a las familias reuniones informativas y formativas para que de forma opcional participen en el programa.
- Establecer medidas sensibilizadoras a organismos y entidades intentando así disminuir el estigma social.

Este último objetivo hace referencia a que los problemas que tienen las personas con discapacidad intelectual para encontrar un empleo, no sólo son las limitaciones que una persona pueda tener, sino las ideas preconcebidas que la sociedad a veces tiene.

A continuación se describen conceptos a tratar en este trabajo.

Según la Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo (AAIDD, antes AAMR) “la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años”. (11º edición 2010).

La Asociación Americana de Terapeutas Ocupacionales (AOTA) define a la terapia ocupacional como:

“La Terapia ocupacional es la utilización terapéutica de las actividades de autocuidado, trabajo y lúdicas para incrementar la función independiente, mejorar el desarrollo y prevenir la discapacidad. Puede incluir la adaptación de las tareas o el ambiente para lograr la máxima independencia y mejorar la calidad de vida”. (AOTA, 1986).

Para los Terapeutas Ocupacionales trabajar estas dimensiones es una obligación en su práctica profesional, porque según la AOTA las áreas de ocupación en las que trabaja son:

- Actividades de la Vida Diaria
- Actividades instrumentales de la Vida Diaria
- Descanso y sueño
- Educación
- Trabajo
- Juego
- Ocio/tiempo libre
- Participación social

El objetivo de la Terapia Ocupacional es que “Toda persona necesita ser capaz o estar disponible para comprometerse con la ocupación que necesite y seleccione para crecer a través de lo que hace y experimentar independencia o interdependencia, equidad, participación, seguridad, salud y bienestar” (AOTA).

Por lo tanto, la Terapia Ocupacional es primordial para tratar los aspectos clave que puedan surgir en los problemas y necesidades de las personas con discapacidad como son; competencia personal (según Schalock), autonomía personal, capacitación laboral, adaptación de entornos y ocio inclusivo y significativo.

Para realizar un completo y eficaz plan de actuación se han de tener en cuenta una serie de objetivos que a la vez servirán de guía para medir las mejoras en las diferentes áreas de trabajo. Esos objetivos son:

- Realizar una evaluación exhaustiva de la persona junto con el equipo interdisciplinar
- Planificar y llevar a cabo los programas de terapia ocupacional.
- Adaptar el ambiente y dar los apoyos necesarios para satisfacer las necesidades ocupacionales.
- Programar actividades que permitan la interacción y adquisición de roles sociales.
- Proporcionar a las personas con discapacidad intelectual rutinas significativas que favorezcan la eficacia en la ejecución de las actividades de la vida diaria.

- Usar las actividades de forma terapéutica y adaptarlas a sus necesidades siempre teniendo en cuenta los intereses de las personas.

Este proyecto está destinado para llevarlo a cabo con usuarios de un centro ocupacional, ya que estos tipos de centros son el paso previo a la actividad productiva teniendo como finalidad la normalización e inclusión socio-laboral de personas con discapacidad mediante programas formativos. Se trabajará con los usuarios para que adquieran habilidades laborales para facilitar el acceso a un futuro empleo normalizado o con los apoyos pertinentes. Una de las funciones del terapeuta ocupacional en un centro ocupacional es diseñar actividades ocupacionales que permitan desarrollar las habilidades y destrezas necesarias para alcanzar equilibrio entre el usuario y el puesto de trabajo.

El Real Decreto 2274/85 en el artículo 3 (**anexo 1**), nombra específicamente la función del terapeuta ocupacional en los centros ocupacionales, “se entenderá por terapia ocupacional aquellas actividades o labores, no productivas, realizadas por minusválidos, de acuerdo con sus condiciones individuales, bajo la orientación del personal técnico del Centro encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios que no sean, regularmente, objeto de operaciones de mercado”.

Al inicio de esta introducción se ha mencionado la demanda que hay por parte de las personas con discapacidad intelectual a tener un empleo normalizado, pero, ¿se están utilizando los recursos que existen en nuestro país para proporcionar un empleo adecuado a personas con discapacidad intelectual de forma adecuada?

Según un estudio realizado por la consultora Leialta sobre la inserción laboral de este colectivo, el 81% de las empresas españolas no cumple aún con la ley de inserción laboral de personas con discapacidad (**anexo 2**), que establece una cuota mínima de un 2% de empleados con discapacidad para empresas de 50 o más empleados.

Dicho estudio se amplió por el alto grado de incumplimiento por parte de las empresas y se detectó que la principal razón por la que no se contrata a personas con discapacidad es el desconocimiento de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), es decir, no saben que tienen que tener al menos un 2% de la plantilla compuesta por personas con discapacidad cuando son más de 50 empleados en total.

Según los últimos datos del INE, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es del 32,2%, 7,8 veces superior al de las personas sin discapacidad, además el 60% de ellos están dentro del colectivo de desempleados de larga duración.

Por todo ello, el siguiente proyecto está encaminado a promover la participación laboral de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en España, y por ende a ayudar a eliminar el rechazo debido al desconocimiento respecto a este colectivo.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En la discapacidad intelectual existe una estrecha relación entre individuo y entorno, lo que significa que las limitaciones o capacidades que una persona con discapacidad intelectual tenga no sólo dependerán de la propia persona, sino también de la accesibilidad del entorno.

Según la AOTA las demandas de la actividad son las características específicas de una actividad que influyen en el tipo y cantidad de esfuerzo requerido para realizar la actividad. Los profesionales de terapia ocupacional analizan las actividades para comprender lo que se quiere del cliente y determinar la relación de los requisitos de la actividad para participar en la ocupación. Las demandas de la actividad incluyen los requisitos de espacio físico de la actividad, demandas sociales, secuencia y ritmo de tiempo, acciones requeridas o habilidades necesarias para llevar a cabo la actividad, y las funciones y estructuras del cuerpo utilizadas durante el desempeño de la actividad.

Las demandas de la actividad, por lo tanto están relacionadas con las destrezas de ejecución que una persona posee o necesita para desarrollar una tarea.

Dentro del Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional, las destrezas de ejecución son definidas como las “habilidades que demuestran los clientes en las acciones que llevan a cabo”.

De acuerdo a Fisher (2006) las destrezas de ejecución son acciones observables dirigidas hacia una meta que utiliza el cliente para participar en las ocupaciones de la vida diaria. Éstas son aprendidas y desarrolladas a través del tiempo y son ubicadas en contextos y entornos específicos.

Las categorías de las destrezas de ejecución de una persona están interrelacionadas e incluyen:

- **Destrezas motoras y praxis:** motoras; acciones que utiliza un cliente para moverse, incluye planificar, secuenciar y ejecutar movimientos nuevos. Praxis; movimientos intencionales habilidosos (Heilman y Rothi, 1993), habilidad para realizar una actividad motora aprendida.
- **Destrezas sensoriales-perceptuales:** acciones o comportamientos que utiliza un cliente para localizar, identificar y responder a sensaciones y para seleccionar, interpretar, asociar, organizar y recordar eventos sensoriales basados en la discriminación de experiencias.
- **Destrezas de regulación emocional:** acciones que utiliza un cliente para identificar, manejar y expresar sus sentimientos mientras participa en actividades o interacciona con otros.
- **Destrezas cognitivas:** acciones que utiliza un cliente para planificar y gestionar el desempeño de una actividad.
- **Destrezas de comunicación y sociales:** acciones que utiliza un cliente para comunicarse e interactuar con otros en un ambiente interactivo (Fisher, 2006).

Una vez definidas las destrezas de ejecución, a continuación se explica de qué forma pueden influir en una persona con discapacidad intelectual (ver figura 1).



Figura 1. Impacto en el desempeño de las áreas de ejecución en personas con discapacidad intelectual *.

*Estos problemas no significa que sean específicos de la discapacidad intelectual si no que, desde la experiencia en las prácticas, son algunos problemas comunes que aparecen a tener cuenta para trabajar.

Teniendo en cuenta los diferentes problemas que una persona con discapacidad intelectual puede presentar en las destrezas de ejecución a la hora de realizar una tarea o actividad, y que suponga un problema para conseguir un empleo, sería necesaria la figura del terapeuta ocupacional para trabajar las diferentes destrezas de ejecución y así conseguir una vida más independiente.

Programas de inclusión laboral en España

A continuación se citan algunos centros en España que están llevando a cabo programas para la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Después de una amplia búsqueda, se han encontrado una total de 135 centros en los que actualmente se están llevando a cabo dichos programas. Estos son algunos ejemplos:

LÉRIDA (www.amidown.org)

- Programa de Empleo. Los profesionales recogen información, posteriormente, se evalúa al usuario mediante observación y/o pruebas objetivas. Y por último facilitan la intermediación laboral entre empresa y familia, y ayudan a la persona a adaptarse al puesto de trabajo hasta que lo pueda realizar por ella misma.

BARCELONA, MADRID Y VALENCIA (www.fundacionprevent.com)

- Fundación Privada Prevent, acreditada como Agencia de Colocación, cuyo objetivo es promover y contribuir a la inserción social y laboral de las personas con discapacidad, y al fomento de la cultura preventiva en la empresa.

ALMERÍA (www.asprodesa.org)

- Formación y Orientación Laboral
En el año 1996, ASPRODESA pone en marcha el Servicio de Formación y Orientación Laboral con objeto de planificar, promover, desarrollar y coordinar programas y servicios en respuesta a las necesidades sociolaborales de las personas con Discapacidad Intelectual.

SEVILLA (www.aspanri.org)

- Servicio de **Orientación e Inserción Laboral** que tiene como misión conseguir un empleo en una empresa ordinaria realizando previamente un itinerario personalizado que facilite la adaptación al puesto laboral de los usuarios, y ofrecer los apoyos necesarios para la integración laboral.

SERVICIO DE EMPLEO CON APOYO

- Aprosub cuenta con un Servicio de Empleo con Apoyo para facilitar que las personas con discapacidad intelectual puedan conseguir y mantener un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario. Para el desarrollo de este servicio cuentan con la colaboración del Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales y la Asociación Española de Empleo con Apoyo

METODOLOGÍA

Para describir la forma de llevar a cabo el proyecto, la metodología se basa en los objetivos reflejados anteriormente. Se describe la forma en la que se trabajarían los problemas que las personas con discapacidad intelectual pueden tener para adquirir un empleo.

Diseño de un programa formativo de terapia ocupacional para jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo, para fomentar la vida independiente y la adquisición de un empleo en un centro ocupacional.

El diseño de un programa para la formación hacia un empleo, requiere inicialmente conocer los perfiles y características de los usuarios interesados y así adecuar lo máximo posible la relación entre persona y puesto de trabajo, y saber si es necesario realizar una adaptación del puesto de mismo. Posteriormente y con los resultados de las valoraciones, se identificarán los problemas y necesidades que la persona posee para realizar el puesto de trabajo en el que la persona esté interesada y por último intervenir en ellos.

Para ello se citan a continuación una serie de pruebas estandarizadas que pueden servir para valorar las destrezas de ejecución junto con la propuesta para trabajar cada una de ellas, con el propósito de evaluar el problema, obtener resultados relevantes de la persona sobre sus capacidades y limitaciones y realizar una completa intervención. Esta forma de actuación está destinada a resolver los problemas que una persona con discapacidad intelectual pueda tener para realizar cualquier ocupación, incluida la actividad laboral y poder ser más independiente en las actividades de la vida diaria.

Destrezas motoras y praxis

Hay gran variedad de enfermedades o trastornos que pueden causar problemas en el movimiento para realizar una actividad, por ejemplo, amplitud de movimiento limitada, debilidad muscular o pérdida de fuerza. La intervención en terapia ocupacional se basará en tres enfoques:

Mantenimiento y prevención: la forma de llevar a cabo algunas tareas cotidianas, a veces es la causa de problemas biomecánicos, los terapeutas pueden enseñar higiene corporal o modificación de la tarea por ejemplo en lugares de trabajo para evitar futuros problemas biomecánicos.

Restablecimiento: se basa en la rehabilitación de las capacidades limitadas, aunque debido a que estamos hablando de un colectivo que oscila entre los 20 y 40 años (personas de un centro ocupacional), posiblemente habrá problemas que se hayan perpetuado en el tiempo y ya no sea posible una rehabilitación sino una compensación. Sin embargo el terapeuta ocupacional podrá intervenir en otros trastornos que hayan sucedido en un posterior periodo de la persona.

Mantenimiento: cuanto el restablecimiento no ha sido posible, existen varias estrategias que se pueden utilizar para conseguir realizar con éxito una tarea. Estas estrategias pueden ser, simplificación de la actividad, adaptación del entorno o tarea, utilización de productos de apoyo, o la realización de férulas para un apropiado posicionamiento de la articulación.

En un entorno laboral, la forma de intervenir sería, primero la evaluación del puesto de trabajo que se va a ejercer, segundo, evaluación de las capacidades y limitaciones que tiene la persona para desempeñar el puesto. Y tercero, se entrenarán las limitaciones o se realizará una compensación de la tarea.

- Escala de Daniels:

Mide la fuerza muscular a través de un movimiento articular en una escala del 0 al 5. Se emplea más en afecciones neurológicas que afectan a gran cantidad de músculos a la vez. Por ejemplo en personas con parálisis cerebral que sufran una espasticidad muscular y que a su vez poseen una patología dual que es la discapacidad intelectual. Lo mismo ocurre con el goniómetro para medir el rango articular.

Destrezas sensoriales perceptuales.

Las personas que sufren alguna lesión cerebral presentan una reducción en la capacidad de procesamiento de la información, y esto puede llevar a que la persona tenga dificultades para estructurar y organizar la información. Para intervenir en ello será necesario, primero, saber si las capacidades cognitivas afectadas pueden mejorar con la intervención o si son problemas permanentes, cuya actuación será la de mantener esas capacidades. En ambos casos, el terapeuta se centrará en trabajar las áreas cognitivas, como la atención, memoria, lenguaje, cálculo u orientación.

Se pueden llevar a cabo sesiones individualizadas o grupales y trabajar en cada una un área cognitiva, siempre atendiendo al nivel que cada persona tenga y adaptando la sesión a la persona.

- Prueba A-One

Es una evaluación que vincula el desempeño funcional en las ocupaciones con déficit neuroconductuales (Arnadottir, 1990). Identifica el nivel de independencia y las limitaciones que afectan a realizar las tareas cotidianas. Este tipo de escalas son importantes para valorar que la discapacidad se debe a la incapacidad de organización de la información sensorial y de planificación y ejecución de movimientos coordinados para el desempeño de las tareas.

- Índice de Katz

Para la valoración de las actividades básicas de la vida diaria. Se trata de seis ítems que evalúan la capacidad de realizar una serie de tareas.

- Índice de Brathel

La recogida de información se realizará a través de la observación directa y/o entrevista con el paciente, es una de las escalas más utilizadas para la valoración funcional de pacientes con patología cerebrovascular.

- Lawton y Brody

Esta escala valora la capacidad de la persona para realizar las actividades instrumentales necesarias para vivir de manera independiente en la comunidad (hacer la compra, preparar la comida, manejar dinero, usar el teléfono, tomar medicamentos, etc.).

Destrezas de regulación emocional

Es difícil medir las emociones y controlar el nivel de frustración que en ocasiones las personas sienten. Según el modelo canadiense de desempeño ocupacional, las dificultades que una persona puede encontrar para llevar a cabo tareas significativas pueden ser por “factores personales como retraso en el desarrollo” o “factores del entorno como las limitaciones en el acceso y en la inclusión en la comunidad” (Fearing, Law y Clark, 1997). Este modelo propone algunos instrumentos de evaluación a destacar la escala:

- **Medición Canadiense del Desempeño Ocupacional (COMP)**

Está destinada para identificar los problemas en el autocuidado, productividad, y esparcimiento.

La forma de trabajar esta destreza estará enfocada en la práctica centrada en el paciente y en el desempeño ocupacional que este posee para realizar las actividades, es decir, la capacidad que tiene el paciente para elegir, organizar y desempeñar de manera satisfactoria ocupaciones significativas definidas por la cultura y adecuadas a la edad para el autocuidado, disfrute, y contribuir al ámbito social y económico de la comunidad. (Law y col., 1997, p. 30).

La ocupación es una necesidad del ser humano que proporciona sentido y control en la vida cotidiana adquiriendo así, una mayor satisfacción personal. Estas sesiones se llevarán a cabo observando cómo realiza el paciente las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria, para posteriormente trabajar en ellas si fuese necesario.

Destrezas cognitivas

- **Inventario de tareas rutinarias (RTI)**

Se aplica a través de una entrevista y/o por observación del desempeño de varias tareas. En cada tarea se describe el desempeño de acuerdo con los niveles cognitivos, lo que servirá para medir el nivel cognitivo de la persona a través de su desempeño.

Como se ha mencionado anteriormente, los problemas en el procesamiento de la información, ponen en peligro el desempeño de las actividades comunes, por lo que se trabajarán las áreas cognitivas según el nivel del paciente para recuperar en la medida de

lo posible, y mantener o evitar el deterioro cognitivo. En pacientes en los que no es posible mejorar algún área cognitiva, se deberá adaptar la tarea o el ambiente de forma adecuada para llevar a cabo la actividad que esté afectada.

Por lo tanto, para realizar la intervención se elegirá el método de analizar la tarea, es decir, se identificarán los pasos que hay que seguir para hacer una tarea para luego identificar los pasos que el paciente no puede hacer, y por último se adaptará la tarea o se elegirán productos de apoyo adecuados para realizarla.

Destrezas de comunicación y sociales

- **INICO-FEAPS**

Para medir las destrezas de comunicación y sociales se puede utilizar la escala INICO-FEAPS porque incluye las dimensiones de calidad de vida que se entiende como “un conjunto de factores que componen el bienestar personal” (Schalock y Verdugo, 2003, p. 34), ya que las dimensiones de calidad de vida propuestas en el modelo son: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. Una vez valoradas estas dimensiones se podrá realizar una estimación de la vida social de la persona y trabajar en ello.

Las personas con discapacidad intelectual presentan problemas en el lenguaje proporcionados al grado de discapacidad que éstas posean, ya sea leve, moderado, grave o profundo, por el hecho de la fuerte interrelación entre pensamiento y lenguaje. (Piaget, 1964).

Se ha de destacar este último apartado a trabajar debido a la importancia de la comunicación en la vida diaria. La inteligibilidad del habla es definida por la claridad con que se expresa y es comprendido por el receptor de su mensaje (Kumin, 2002). En muchas ocasiones el bajo nivel de inteligibilidad hace que el interlocutor no preste mucha atención, lo que hace que decaiga la conversación con la persona. Esto también puede hacer que se infantilice el habla al relacionarse con personas con discapacidad intelectual y no tomar en serio sus opiniones.

Sería recomendable que estas personas acudieran al servicio de logopedia desde la infancia para mejorar su comunicación, pero si este recurso no lo tienen por cualquier circunstancia, desde la terapia ocupacional se puede trabajar tanto de forma indirecta

con conversaciones que a diario se lleven a cabo, como directa, trabajando sesiones para adquirir un vocabulario más amplio y funcional.

Para una adecuada intervención, y para conseguir el objetivo final que es que las personas con discapacidad intelectual puedan optar a un empleo normalizado, no hay que olvidarse del modelo de la terapia ocupacional por excelencia, el modelo de ocupación humana. Este modelo mantiene que las personas con discapacidades pueden carecer de oportunidades para aprender o iniciar roles ocupacionales y encontradas en roles marginales. También reconoce que los ambientes físico y social pueden presentar barreras importantes para la adaptación ocupacional.

Por lo tanto, basándose en este modelo, se trabajará con el paciente mediante la participación ocupacional. Las tareas se deben realizar en un contexto real para que tengan significado para él. Con la participación ocupacional se consigue la comprensión por parte del paciente de las fortalezas y debilidades que tiene para desempeñar una tarea, desarrollar la aceptación emocional de las limitaciones y el orgullo de las capacidades, adquirir patrones de hábitos nuevos para lograr hacer la tarea de forma efectiva y desarrollar valores para la elección de ocupaciones positivas.

Otras escalas a utilizar

También se pueden utilizar otras escalas como por ejemplo la SIS o la escala I.L.S.S. que pueden ser de gran utilidad para medir de forma más exhaustiva otros factores que pueden afectar a la vida independiente del usuario. Escala de Intensidad de Apoyos-SIS (Thompson et al., 2004)

Publicada por la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAAIDD) y dirigida a la población adulta mayor de 16 años. Adaptación al español por M.A. Verdugo, B. Arias y A. Ibáñez den 2007.

Evalúa las necesidades de apoyo de las personas con discapacidades intelectuales y / o del desarrollo y ayuda a los profesionales a realizar planes de apoyos individualizados.

- I.L.S.S. Encuesta de Habilidades de Vida Independiente (ILSS-BR)

Evalúa la independencia de los usuarios en diversas áreas de funcionamiento social.

MATERIALES

Los materiales necesarios para llevar a cabo el programa de orientación y capacitación laboral será:

Las baterías y escalas necesarias para cada usuario, soporte digital para la búsqueda de empleo activa en internet y la realización de currículum. Se llevarán a cabo sesiones en las que se necesitará soporte audiovisual para explicar algunas de las áreas a trabajar. Sería necesario también, contar con fichas de estimulación cognitiva y las mismas instalaciones del centro, (cocina, aseo, etc.) para trabajar las actividades de la vida diaria.

RESULTADOS

Una vez trabajadas estas destrezas lo que se pretende conseguir es una amplia información de las capacidades y limitaciones que la persona tiene para conseguir y/o realizar un empleo.

A continuación se explican las fases de cómo se llevaría a cabo el desarrollo del programa de capacitación y orientación laboral en personas con discapacidad intelectual.

Primero se elaboraría un perfil profesional del usuario con información sobre qué puesto de trabajo le gustaría tener o podría optar según los recursos que hayan en su comunidad y dependiendo de las características del paciente.

Luego, se realizaría una búsqueda de trabajo activa. Se enseñaría al paciente a redactar su currículum y a buscar empleo en las bolsas de trabajo, tanto en entidades que se ocupen de ello, (INEM, oficinas de trabajo temporal, etc.).

Para iniciar el procedimiento de buscar recursos para apoyar este tipo de proyectos y con la ayuda del centro ocupacional donde se llevaría a cabo este, se ha puesto en contacto con el ayuntamiento de la ciudad para proponer la realización de unas prácticas formativas no remuneradas en las que los usuarios aprenderán un oficio con ayuda de un trabajador del ayuntamiento dispuesto a enseñarle. Una persona del centro se encargará de mediar entre el usuario y el trabajador al inicio de las prácticas y facilitar una buena relación entre ambos. El proyecto que se presentará al ayuntamiento está adjuntado en el trabajo en el **anexo 3**

Si finalmente este proyecto se llevara a cabo, el resultado esperado es que los usuarios del centro ocupacional interesados, aprendan un empleo, amplíen su currículum, que tengan más oportunidades para la inclusión social y laboral. En definitiva aportar a estas personas la oportunidad de aprendizaje y desarrollo, proporcionando así una vida más independiente.

El programa también comprenderá que el terapeuta se implique y esté actualizado en cuanto a leyes y programas que existen en la actualidad. La ley más reciente que apoya la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual es la ley de 14 de diciembre del año 2015 de la Dirección General de la Función Pública por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, como personal laboral fijo con la categoría de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, **anexo 4**.

CONCLUSIÓN

Un terapeuta observa, valora, saca conclusiones y sobre eso actúa y guía al paciente, pero sobre todo, un terapeuta de poder ser capaz de conocer a la persona, al paciente que tiene delante porque de la práctica profesional que ejerza con él, dependerá la calidad de vida de esa persona.

Para conseguir que una persona con discapacidad intelectual tenga un empleo normalizado habrá de ser constante y animar a menudo a la persona haciéndole sentir en todo momento capaz de conseguir sus objetivos. Sin olvidar que los primeros que deben creer en ello son los terapeutas junto con el equipo multidisciplinar.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ávila Álvarez A, Martínez Piérdola R, Matilla Mora R, Máximo Bocanegra M, Méndez Méndez B, Talavera Valverde MA et al. Marco de Trabajo para la práctica de la Terapia Ocupacional: Dominio y proceso. 2da Edición (Traducción). www.terapia-ocupacional.com (portal de internet). 2010 (-fecha de la consulta-) (85p.). Disponible en: <http://www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf> Traducido de: American Occupational Therapy Association (2008). Occupational therapy practice framework: Domain and process (2nd ed.).
2. Kielhofner, Gary. Fundamentos conceptuales de la terapia ocupacional – 3ª ed. – Buenos Aires: Médica Panamericana, 2006. Traducido por: Silvia Rondimone.
3. Donoso, T. (2000). La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral*. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.
4. Caleidoscopia (1997): Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad(es). Real patronato de prevención y de atención a personas con minusvalía. Madrid.
5. Egido, I, Cerrillo R, Camina A. La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. 2009; Vol. 20, (pp. 135-146).
6. Montero D. Conducta adaptativa y discapacidad aquí y ahora: algunas propuestas para la mejora de la práctica profesional. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*. Vol 34 (2). Núm. 206. 2003 Pág. 68-77.
7. Esteban B, Jordán B. Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental, comparación metodológica en dos proyectos piloto. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual* Vol 37 (2). Núm. 218, 2006. Pág. 63-78.

8. Barrios Fernández S. El papel del terapeuta ocupacional en un centro ocupacional para personas con discapacidad. TOG (A Coruña) (revista internet). 2011; 8 (14): (17pp.). Disponible en: <http://wwwrevistatog.com/num14/pdfs/original5.pdf>
9. Cuairán Yeregui O, Laparra Alguacil I, Arnedo Villanueva A, Loitegui Baciero A. Terapia ocupacional en Discapacidad Intelectual. TOG (A Coruña) (Revista de Internet). 2009; Vol. 6, supl, 4: p 391- 409 Disponible en: <http://wwwrevistatog.com/suple/num4/discapacidadpdf>
10. Munera Gómez, M. Pilar (2005): Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral. *Mediaciones Sociales*, nº 14, pp. 161-179. DOI: http://dx.doi.org/10.5209/rev_MESO.2015.n14.51564
11. Robert L, Schalock, R. L. Verdugo, M.A. El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. Hastings College, EEUU y Universidad de Salamanca (INICO).
12. FEAPS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual). *Manuales de buena práctica FEAPS – para personas con discapacidad intelectual*.
13. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (2008). *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012*. Madrid: Cermi.
14. Ministerio de sanidad, política social e igualdad (2016). *Estrategia Española sobre discapacidad 2012 – 2020*.
15. Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (BOE 14 de julio de 2007).

ANEXOS



Anexo 1

Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

«BOE» núm. 294, de 9 de diciembre de 1985

Referencia: BOE-A-1985-25592

TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: sin modificaciones

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, ha introducido en la legislación española un sistema complejo de principios objetivos y medidas de carácter tuitivo para conseguir un tratamiento diferenciado de los minusválidos, en orden a su participación en la sociedad, de acuerdo con las posibilidades personales de cada uno, que haga efectivo el disfrute de los derechos reconocidos en la Constitución Española de 1978.

El artículo 53 de la mencionada Ley establece el servicio social de Centros Ocupacionales para garantizar a los minusválidos con un acusado grado de discapacidad, la realización de actividades o labores ocupacionales y la prestación de los servicios de ajuste personal y social. En desarrollo del citado precepto de la Ley de Integración Social de los minusválidos, el presente Real Decreto define los Centros Ocupacionales como un medio adecuado para la superación de los obstáculos que encuentran los minusválidos en el proceso de la integración laboral, cuando por su minusvalía no puedan acceder al empleo en una empresa o en un Centro Especial de Empleo. Al mismo tiempo se establecen la naturaleza, requisitos y demás condiciones mínimas que han de reunir los Centros Ocupacionales para su creación y funcionamiento, sin perjuicio de las disposiciones que puedan dictar las Comunidades Autónomas sobre la materia. Por último, se prevén los mecanismos de financiación de los Centros en función de la titularidad de los mismos.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de diciembre de 1985,

DISPONGO:

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y exclusiones.*

Uno. El presente Real Decreto regula la naturaleza, características y condiciones mínimas de los Centros Ocupacionales previstos en el artículo 53 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, a los efectos de su creación y funcionamiento, así como determina los sujetos de este servicio social y los titulares de dichos Centros.

LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Dos. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

- a) Los servicios y establecimientos especializados a que se refiere el artículo 52 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.
- b) Los Centros Especiales de empleo contemplados en el artículo 41 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.
- c) Los Centros de Educación Especial, reconocidos como tales por la Ley, aun cuando dispongan de aulas o talleres para el aprendizaje profesional de los minusválidos en ellos integrados.

CAPÍTULO II

Concepto y naturaleza de los Centros Ocupacionales

Artículo 2. *Naturaleza.*

Uno. Los Centros Ocupacionales constituyen un servicio social para el desarrollo personal de los minusválidos en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone, para la integración social.

Dos. Tendrán la consideración de Centros Ocupacionales aquellos establecimientos que tengan como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos, cuando por el grado de su minusvalía no puedan integrarse en una Empresa o en un Centro Especial de Empleo.

Tres. Los Centros Ocupacionales no tendrán, en ningún caso, carácter de centros de trabajo para los minusválidos sujetos de este servicio social.

Artículo 3. *Terapia ocupacional.*

A los efectos del presente Real Decreto se entenderá por terapia ocupacional aquellas actividades o labores, no productivas, realizadas por minusválidos, de acuerdo con sus condiciones individuales, bajo la orientación del personal técnico del Centro encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios que no sean, regularmente, objeto de operaciones de mercado.

Artículo 4. *Servicios de ajuste personal y social.*

Por servicios de ajuste personal y social se entenderán aquellos que procuran a los minusválidos en los Centros Ocupacionales una mayor habilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

CAPÍTULO III

Creación de Centros

Artículo 5. *Titulares.*

Los Centros Ocupacionales podrán ser creados por las Administraciones Públicas y por Instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro.

Artículo 6. *Registro.*

Uno. La calificación e inscripción en el Registro de Centros Ocupacionales del Instituto Nacional de Servicios Sociales o, en su caso, del Organismo correspondiente de las Comunidades Autónomas será preceptiva para la creación de los Centros Ocupacionales.

Dos. Para la inscripción en el Registro se exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los titulares de los Centros:

1. ° Acreditación de la personalidad jurídica del titular.
2. ° Acreditar la viabilidad técnica del proyecto, en función de las instalaciones, equipamiento y organización adecuados, incluyendo memoria sobre las previsiones de financiación y sostenimiento del Centro.
3. ° Prever la constitución de la plantilla del Centro, con el personal técnico y de apoyo, en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que las actividades del Centro proyectado precisen.

CAPÍTULO IV

Organización y funcionamiento

Artículo 7. *Organización.*

Uno. La organización y métodos de las actividades o labores a desarrollar en los Centros Ocupacionales tenderán a favorecer la futura incorporación de los minusválidos al trabajo productivo.

Dos. En los Centros Ocupacionales se podrán establecer sistemas de premios o recompensas en orden a fomentar la más adecuada integración del minusválido en las actividades del Centro. Tales sistemas deberán ser supervisados por los Equipos Multiprofesionales.

Artículo 8. *Contratación de profesionales.*

Los titulares de los Centros deberán contratar a profesionales, tanto de carácter técnico como de apoyo, en número suficiente y con las titulaciones oficiales adecuadas a los diferentes tipos de actividades que se realicen en aquellos.

La relación jurídica de este personal se regirá por la normativa laboral común.

Artículo 9. Instalaciones.

Los Centros Ocupacionales dispondrán de las instalaciones y medios técnicos y materiales necesarios para prestar los servicios definidos en los artículos 3.º Y 4.º

CAPÍTULO V

Requisitos para el acceso de los minusválidos

Artículo 10.

Podrán integrarse en los Centros Ocupacionales regulados en esta disposición, los minusválidos que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Estar en edad laboral.
- b) Haber sido valorados y calificados como tales por los Equipos Multiprofesionales a que se refiere el artículo 10 de la Ley de Integración Social de Minusválidos.
- c) Disponer de una resolución motivada del Equipo Multiprofesional sobre la necesidad de integración en un Centro Ocupacional por no ser posible en una Empresa o en un Centro Especial de Empleo, dada la acusada minusvalía temporal o permanente.

CAPÍTULO VI

Derechos y deberes de los minusválidos

Artículo 11.

Los minusválidos integrados en Centros Ocupacionales tendrán reconocidos los derechos y deberes básicos que se establecen a continuación:

Uno. Derechos.

- a) Recibir los servicios definidos en los artículos 3.º y 4.º
- b) Participar por sí mismo o representado en la organización de las actividades del Centro.

Dos. Deberes.

- a) Desarrollar, en la medida de sus posibilidades, las actividades o labores del Centro Ocupacional.
- b) Asistir al Centro con la asiduidad que le permitan las circunstancias particulares del minusválido.
- c) Someterse a las revisiones periódicas que determine el Equipo Multiprofesional a fin de garantizar en todo momento que la actividad del minusválido en el Centro se adecúa a su capacidad y para valorar las posibilidades de acceder a un trabajo productivo.

CAPÍTULO VII

Financiación de Centros

Artículo 12.

Uno. Los Centros promovidos por las Administraciones Públicas serán financiados con cargo a sus propios presupuestos. No obstante, los Centros dependientes de Corporaciones Locales podrán ser financiados, en su caso, con cargo a los créditos consignados a tal fin en los presupuesto de Organismos públicos.

Dos. Las Instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro titulares de Centros Ocupacionales, cuya creación haya sido autorizada conforme a lo dispuesto en el artículo 6.º, podrán obtener las subvenciones de sostenimiento que tengan establecidas para este fin las Administraciones Públicas en sus presupuestos, en cumplimiento de lo previsto el Real Decreto 620/1981, de 5 de febrero, sobre régimen unificado de ayudas públicas a disminuidos y disposiciones de aplicación del mismo o las ayudas económicas que las sustituyan en desarrollo del artículo 4.º de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

En tanto se constituyan los Equipos Multiprofesionales a que se hace referencia el artículo 10 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, sus funciones con respecto al presente Real Decreto serán asumidas por los equipos de valoración y orientación de los Centros Base del Servicio Social de Minusválidos Físicos y Psíquicos del Instituto Nacional de Servicios Sociales, los cuales se atenderán en su actuación a las normas establecidas en el Real Decreto 1723/1981, de 24 de julio.

Segunda.

Los Centros Ocupacionales actualmente en funcionamiento tendrán el plazo de un año, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto, para solicitar la calificación e inscripción en el registro de Centros Ocupacionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.º de este Real Decreto. Durante dicho plazo, estos Centros podrán acogerse a las ayudas previstas en el artículo 12.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Lo dispuesto en el presente Real Decreto se aplicará con carácter supletorio en aquellas Comunidades Autónomas que, de acuerdo con sus Estatutos, hayan dictado normas sobre la materia.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan al presente Real Decreto.

DISPOSICIÓN FINAL

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este Real Decreto, que entrara en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 4 de diciembre de 1985.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,

JOAQUÍN ALMUNIA AMANN

Anexo 2

Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) 13/1982 de 7 de Abril

TITULO VII. DE LA INTEGRACION LABORAL (El empleo selectivo y las medidas de fomento que se regulan en este Título fueron desarrollados por el RD 1451/1983). (Y este, a su vez, ha sido desarrollado por Orden de 13- 4-1994)

Artículo 37.

Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el art. 41.

Artículo 38.

1. Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla.

2. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

3. En las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

4. Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de Cooperativas.

Artículo 39.

1. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de las Oficinas de Empleo del Instituto Nacional de Empleo, la colocación de los minusválidos que finalicen su recuperación profesional cuando ésta sea precisa.

2. A los efectos de aplicación de beneficios que la presente Ley y sus normas de desarrollo reconozcan, tanto a los trabajadores minusválidos como a las Empresas que los empleen, se confeccionará por parte de las Oficinas de Empleo, un registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo, incluidos en el censo general de parados.

3. Para garantizar la eficaz aplicación de lo dispuesto en los dos apartados anteriores, y lograr la adecuación entre las condiciones personales del minusválido y las características del puesto de trabajo, se establecerá, reglamentariamente, la coordinación entre las Oficinas de Empleo y los equipos multiprofesionales previstos en la presente Ley.

Artículo 40.

1. En el plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se dictarán las normas de desarrollo sobre el empleo selectivo regulado en la sección tercera del capítulo VII del título II de la Ley General de la Seguridad Social, coordinando las mismas con lo dispuesto en la presente Ley.

2. En las citadas normas se regularán específicamente las condiciones de readmisión, por las Empresas, de sus propios trabajadores, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

Artículo 41.

1. Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo. (Los Centros Especiales de Empleo se han regulado: -Su Reglamento, en el RD 2273/1985 -La relación laboral de carácter especial de minusválidos en estos Centros, en el RD 1368/1985 -Y las ayudas a estos centros, junto a las subvenciones a minusválidos que quieran convertirse en autónomos, en la Orden de 21-2-1986, que ha sido desarrollada por Orden de 22-3-1994)

2. Cuando la capacidad residual de los minusválidos no alcanzara el porcentaje establecido en el apartado anterior, accederán en su caso a los Centros Ocupacionales previstos en el título VIII de esta Ley. (Los Centros Ocupacionales han sido regulados en el RD 2274/1985)

3. Los equipos multiprofesionales de valoración previstos en el art. 10 determinarán, en cada caso, mediante resolución motivada, las posibilidades de integración real y la capacidad de trabajo de los minusválidos a que se refieren los apartados anteriores.

Artículo 42.

1. Los Centros Especiales de Empleo son aquéllos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

2. La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad.

Artículo 43.

1. En atención a las especiales características que concurren en los Centros Especiales de Empleo y para que éstos puedan cumplir la función social requerida, las Administraciones Públicas podrán, de la forma en que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los Centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estimen pertinentes.

2. Los criterios para establecer dichas compensaciones económicas serán que estos Centros Especiales de Empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro.

Artículo 44. (Derogado por la Ley Gral. de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994)

Artículo 45.

1. Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados tanto por Organismos públicos y privados como por las Empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales, que regulen las condiciones de trabajo.

2. Las Administraciones Públicas, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promoverán la creación y puesta en marcha de Centros Especiales de Empleo, sea directamente o en colaboración con otros Organismos o Entidades, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo especiales para minusválidos mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades. Asimismo, vigilarán, de forma periódica y rigurosa, que los minusválidos sean empleados en condiciones de trabajo adecuadas.

Artículo 46.

Los equipos multiprofesionales deberán someter a revisiones periódicas a los minusválidos empleados en los Centros Especiales de Empleo a fin de impulsar su promoción teniendo en cuenta el nivel de recuperación y adaptación laboral alcanzada.

Artículo 47.

1. Aquellos minusválidos en edad laboral, cuya capacidad esté comprendida entre los grados mínimo y máximo que se fijen de conformidad con lo previsto en el art. 7.º que no cuenten con un puesto laboral retribuido por causas a ellos no imputables, tendrán derecho a percibir el subsidio de garantía de ingresos mínimos establecido en el art. 15, a partir de la fecha de su inscripción en el Registro previsto en el art. 39.2, siempre que reúnan los mismos requisitos de orden económico establecidos en el art. 15 y por el período máximo establecido para las prestaciones por desempleo en la Ley Básica de Empleo.

2. El derecho a la percepción del subsidio quedará subordinado al previo cumplimiento, por parte del beneficiario, de aquellas medidas de recuperación profesional que, en su caso, se le hubiesen prescrito.

Artículo 48.

El pago del subsidio de garantía de ingresos mínimos se hará efectivo mientras subsista la situación de paro y supuesto que el minusválido parado no haya rechazado una oferta de empleo adecuada a sus aptitudes físicas y profesionales.

Anexo 3

PROYECTO DE CAPACITACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN ALMANSA

Llevar a cabo el PROYECTO DE CAPACITACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN ALMANSA, a través del Ayuntamiento de Almansa, supone una iniciativa que fomentará la actividad laboral de personas con discapacidad y por ende el beneficio de que estas personas tengan más oportunidades para conseguir una mayor calidad de vida y el aumento de su autonomía personal. Mencionar también que será un paso más en la búsqueda de la integración social, y la eliminación de estigmas en relación a la Discapacidad Intelectual y del Desarrollo en nuestra sociedad

Gracias a este tipo de proyectos, para las personas con discapacidad supone la igualdad de oportunidades que es sin duda un principio que se traduce en la búsqueda de la no discriminación y la normalización en todas las áreas de la vida diaria. Una de las áreas principales para conseguir una mayor autonomía e inclusión en la sociedad, es el conseguir un empleo normalizado.

Sin embargo no todos los tipos de discapacidad presentan las mismas dificultades a la hora de conseguir la integración laboral. Las personas con discapacidad física a menudo tienen más facilidad para encontrar y mantener un empleo mediante la adaptación del puesto de trabajo, mientras que las personas con discapacidad intelectual, está comprobado estadísticamente que tienen más dificultades por el estigma social y la poca información que existe actualmente en la sociedad sobre la discapacidad intelectual.

QUÉ SE PROPONE

Desde ASPRONA Almansa, se propone con este proyecto llevar a cabo una experiencia pionera en el ámbito laboral que surge de las necesidades del colectivo de personas con discapacidad intelectual, en la que formarán parte el Centro Ocupacional José Tomás de Almansa y el Ayuntamiento de Almansa.

Este proyecto está destinado a proporcionar un empleo digno en igualdad de oportunidades basándose en las necesidades de las personas con discapacidad intelectual en edad laboral, partiendo de sus capacidades y competencias.

Dicho proyecto pretende ofrecer un sistema de apoyo en los procesos relacionados con el empleo.

OBJETIVOS

Objetivo general

El objetivo general consiste en lograr el acceso a una futura vida laboral a través de un empleo digno para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Objetivos específicos

- Potenciar el desarrollo de acciones conjuntas, que garanticen una formación educativa a las alumnas y alumnos con discapacidad en nuestra ciudad.
- Contribuir en el inicio de una futura actividad laboral.
- Apoyar la incorporación, adaptación y mantenimiento de un empleo.

BENEFICIOS

Fundamentalmente incluir a personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral puede ser beneficioso para nuestra localidad por diferentes motivos:

- Son una fuente de habilidades y capacidades sin explotar.
- Pueden contribuir a la diversidad y por lo tanto a la moralidad general del puesto de trabajo.
- Refuerza la imagen de la empresa entre sus empleados y en la sociedad en general.

METODOLOGÍA

Desde ASPRONA se propone al Ayuntamiento de Almansa contribuir a la formación y capacitación de un puesto de trabajo para personas con discapacidad intelectual y del

desarrollo a través de la realización de prácticas formativas (con un máximo de 3 meses) de diferentes puestos de trabajo.

Se ha estimado que los puestos de trabajo adecuados para llevar a cabo el proyecto y en el que el Ayuntamiento puede colaborar son los siguientes:

- Limpieza y mantenimiento de estancias públicas, (colegios, ambulatorios, ayuntamiento, etc.)
- Recepción en el servicio de información del ayuntamiento
- Limpieza y mantenimiento de vías públicas
- Servicio de conserje de colegios públicos
- Mantenimiento de zonas verdes de nuestra localidad (jardinería)

Desde el Centro Ocupacional José Tomás se ha descrito la forma de llevar a cabo dicho proyecto. Es la siguiente:

- Desde el Centro Ocupacional, se valorarán las habilidades de ajuste laboral y destrezas profesionales, motivación y expectativas de los usuarios.
- A partir de las demandas y capacidades de los usuarios el Centro ocupacional, se compromete a seleccionar a los usuarios adecuados para el puesto de trabajo.
- El Centro Ocupacional se hará responsable de proporcionar el servicio de intermediación laboral entre el ayuntamiento y las personas que aspiran a las prácticas formativas.
- El Centro Ocupacional proporcionará el apoyo fuera del puesto de trabajo en las áreas sobre las que no es viable llevar a cabo dentro del puesto de trabajo porque requieren un contexto privado en el que se traten las habilidades de afrontamiento, motivación, estima personal y profesional, y demás aspectos psicológicos que puedan intervenir en este proceso.
- El Ayuntamiento prestará el apoyo necesario durante las prácticas formativas. Este punto se corresponde al entrenamiento necesario para que el usuario adquiera las habilidades que le posibiliten la suficiente competencia personal y

profesional para adaptarse a los requisitos del puesto de trabajo y realizarlo por sí solo o con muy poca supervisión.

- Ante esto, una alternativa que se plantea al Ayuntamiento de Almansa es la incorporación de una persona cualificada para llevar a cabo la adaptación de los puestos de trabajo así como, apoyar y orientar en el inicio de las prácticas y posteriormente si fuese necesario hasta que el usuario sea autónomo en las actividades comprometidas.

Horario.

El horario propuesto desde el Centro Ocupacional es de 3 horas al día en horario de mañana o tarde.

La duración de dichas prácticas formativas no excederá de los 3 meses a partir del día que el usuario las inicie.

RECURSOS NECESARIOS

Financieros: (Mirar cuadro)

Material: se necesitará el material pertinente según el puesto de trabajo a realizar. Así como el contrato de formación de prácticas según la normativa vigente, Artículo 2 Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Personal: se necesitará a una persona de apoyo que oriente e informe hasta que el usuario pueda realizar el trabajo de forma autónoma. Esta persona deberá estar cualificada para enseñar las actividades que comprender cada puesto de trabajo.

Desde el centro ocupacional se proporcionará a una persona cualificada para mediar entre la persona profesional que enseña el puesto de trabajo, y la persona que va a realizar las prácticas.

CONTACTO

(Datos de la asociación)

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

13800 Resolución de 14 de diciembre de 2015, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, como personal laboral fijo con la categoría de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 302 viernes 18 de diciembre de 2015 Sec. II.B. Pág. 119235

La presente convocatoria tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

Esta Dirección General, en uso de las competencias que le están atribuidas en el artículo 30 del III Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, ha resuelto:

Primero.

Convocar proceso selectivo para cubrir como personal laboral fijo de la Administración General del Estado con la categoría de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes (Ordenanza), plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

Segundo.

Las plazas convocadas figuran relacionadas en el anexo a la presente resolución.

Tercero.

Quienes deseen participar en estas pruebas selectivas deberán hacerlo constar preferentemente en el modelo específico de solicitud que se encuentra a disposición del candidato en la página web www.seap.minhap.gob.es (siguiendo la siguiente ruta: (Servicios > Empleo público > Procesos selectivos > Personal laboral fijo > Procesos selectivos de personal laboral Oferta de Empleo Público 2014).

No obstante también se podrá utilizar el modelo 790 que será facilitado gratuitamente en Internet en la página web www.administracion.gob.es (Empleo Público>Inscripción en pruebas selectivas) o en la página web www.seap.minhap.gob.es (Servicios > Empleo Público > Procesos selectivos > Inscripción en los procesos selectivos).

La presentación de solicitudes se realizara en el plazo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al de la fecha de publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Cuarto.

Las bases de la convocatoria se harán públicas, al menos, en las páginas web www.seap.mihap.gob.es (Servicios > Empleo público > Procesos selectivos > Personal Laboral fijo > Procesos selectivos de personal laboral Oferta de Empleo Público 2014), y en el punto de acceso general www.administracion.gob.es.

Madrid, 14 de diciembre de 2015. –El Director General de la Función Pública, Javier Pérez Medina.

